Advisory Council on the Status of Women
Conseil consultatif sur la condition de la femme

LES PENSIONS, LA PAUVRETE ET LES FEMMES

Une présentation au
Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions

par
Le Conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B.

Septembre 1983

386 St. George St., Moncton, N.B. E1C 1X2 / (506) 388-9660, 1-800-332-3087 / 386, rue Saint-George, Moncton, N.-B. E1C 1X2

Table de matières

Pourquoi le système a échoué p. 1

Améliorer la situation des femmes retraitées d'aujourd'hui p. 2

Les femmes sur le marché du travail
Les régimes de pensions et la pauvreté p. 3

Le travail au foyer et le soin des enfants: la réalité financière p. 8

Les mesures qui pourraient directement améliorer la situation des travailleuses/eurs au foyer à la retraite p. 11

Conclusion p. 18

Résume des recommandations de réforme p. 19

L'échéancier de la réforme p. 23

Appendice p. 25

Bibliographie sélective p. 27

Nous sommes heureuses d'avoir l'occasion de rencontrer votre Groupe de travail et de vous présenter notre mémoire. Il est encourageant de constater, après avoir vigoureusement étudié et débattu les injustices et insuffisances du système de pensions, qu'une réforme importante du système sera enfin effectuée. Nous vous demandons de voir à ce que cette réforme réponde équitablement et adéquatement aux besoins des femmes retraitées d'aujourd'hui et de demain. Nous sommes d'avis, que le système canadien de pensions doit beaucoup aux femmes.

Ce système a inutilement contraint des milliers de femmes à vivre dans la pauvreté et la misère entraînant ainsi un stress émotif. Il a créé l'intolérable situation présente qui fait que dans un pays aussi riche, le revenu de deux femmes âgées seules sur trois soit au-dessous du seuil de la pauvreté et que 70% des femmes célibataires ou veuves âgées de plus de 70 ans vivent dans la misère. Il est à se demander comment un pays consciencieux a pu permettre d'en arriver à cette situation.

Pourquoi le système a échoué

Les prescriptions pitoyablement insuffisantes ou non-existantes du présent système de pension ont déjà été articulées des centaines de fois. Nous croyons cependant qu'elles doivent être répétées afin de mettre l'accent sur la gravité de la présente crise.

Comme le sous-entend le Livre vert, les femmes âgées sont pauvres pour avoir accepté le genre de travail qui leur a été assigné et pour lequel elles ont été formées dans leur jeunesse: le travail au foyer; l'enseignement, la profession d'infirmière, le travail de bureau, les ventes et l'industrie des services à l'extérieur du foyer - du travail important et exigeant en soi, mais qui est sous-estimé et conséquemment sous-rémunéré par la société. Le système de pensions n'a pas été créé pour répondre aux besoins

d'une main-d'oeuvre hautement mobile, malade ou non-salariée. De plus, il n'a pas été élaboré pour reconnaître, en termes monétaires, l'égalité des conjoints dans le mariage. La conséquence de ces lacunes est une série de régimes de pensions qui maltraitent systématiquement plus de la moitié de la population âgée.

Nous allons d'abord discuter des mesures nécessaires pour améliorer la situation appauvrie des femmes retraitées d'aujourd'hui, après quoi nous ferons des recommandations de réforme du système de pensions dans l'intention de répondre aux besoins de pensions des femmes sur le marché du travail et des femmes au foyer.

Améliorer la situation des femmes retraitées d'aujourd'hui

Le problème le plus pressant que le gouvernement fédéral devra résoudre est la pauvreté de la majorité de nos personnes âgées, qui pour la plupart sont des femmes. La portée du système de pensions de sécurité de la vieillesse (PSV) / supplément de revenu garanti (SRG) doit être immédiatement étendue afin d'assurer une pension de retraite au moins équivalente au seuil de la pauvreté pour une grande ville tel qu'établi par Statistiques Canada. Idéalement, la PSV devrait garantir à elle seule un revenu au dessus du seuil de la pauvreté (tel que nous l'avons décrit); nous reconnaissons toutefois que le gouvernement envisage de sérieuses difficultés économiques et que par nécessité le plus gros de l'expansion du système PSV/SRG devra se faire par des changements au SRG. Notre préoccupation première est que l'argent soit dirigé vers celles/ceux qui en ont le plus besoin. Ceci pourrait être assuré en augmentant la prestation maximale du SRG pour garantir un versement combiné de PSV/SRG équivalent au seuil de la pauvreté pour une grande ville tel qu'établi par Statistiques Canada.

LES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les régimes de pensions et la pauvreté

La plupart des femmes sur le marché du travail ne sont pas en position d'établir des pensions convenables. Elles sont fortement concentrées dans les secteurs traditionnellement féminins leur assurant des salaires peu élevés (le revenu moyen des femmes représente 60% de celui des hommes), peu de chances d'avancement et pour 58% des femmes qui travaillent pour des employeurs du secteur privé, aucun régime de pension. Les femmes représentent 72% de la main-d'oeuvre à temps partiel, alors que peu d'employeurs du secteur privé permettent à leurs employé-e-s à temps partiel de contribuer aux régimes de pension.

En plus d'être mal rémunérées, les femmes forment une main-d'oeuvre très mobile, laissant des emplois rémunérés pour s'occuper des enfants ou d'un membre invalide de la famille ou encore pour suivre leurs conjoints affectés à des emplois ailleurs. La dévolution lente et les règlements relatifs au "blocage" ont systématiquement empêché bon nombre de femmes de percevoir leurs pensions.

Et n'oublions pas que les femmes sont affligées du mal de vivre plus longtemps que les hommes. En permettant à l'inflation de dévaloriser les pensions et en dictant aux femmes des contributions plus élevées aux régimes à cotisations fixées d'avance, la société dit clairement aux femmes qu'elles commettent une erreur grave en vivant aussi longtemps.

Tous les faits indiquent le besoin de réformes spécifiques du système de pensions de sorte à donner aux femmes, dans leurs situations présentes, des moyens d'établir des pensions convenables. Mais avant de discuter de ces réformes, nous devons insister sur la très grande importance d'égaliser les situations

économiques des femmes et des hommes. Si cet objectif de base n'est pas établi et vite réalisé, les réformes du système de pensions ne seront que des solutions de rechange. Or, des politiques comme le salaire égal pour un travail de valeur égale et l'action positive doivent être rigoureusement mises en oeuvre. Les femmes doivent avoir accès à des programmes flexibles d'éducation, de formation à l'emploi et de perfectionnement. Des services de soutien à la famille, tels des centres de garde de jour et des halte-garderies faciles d'accès et financièrement abordables, doivent être assurés au moyen d'encouragements et de subsides gouvernementaux et avec la coopération des employeurs.

LA RÉFORME DES RÉGIMES: PERSPECTIVES DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le régime de pensions du Canada(R.P.C.) - une expansion

Pour satisfaire au principe qui veut que des conditions favorables à la préparation de la retraite soient accessibles à chacun(e), la réforme du système de pensions devra tenir compte des besoins de tous/toutes - non seulement de ceux/celles qui suivent une seule voie tout au long de leur vie active. Nous ne pouvons pas garantir à chacun(e) un bon salaire, une sécurité d'emploi et des chances d'avancement mais nous pouvons garantir à tous les travailleurs/euses une participation à un régime de pension qui leur assure au moins une pension de subsistance. Comment? En amplifiant la valeur de remplacement des pensions du RPC de façon à remplacer jusqu'à 50% du salaire moyen dans l'industrie (S.M.I.). Présentement, le RPC remplace environ 25% du salaire moyen, ce qui est nettement insuffisant - moins qu'une pension de subsistance - lorsqu'on considère qu'une personne qui reçoit les prestations maximales du RPC peut quand même être admissible au SRG!

Nous ne pensons pas qu'une telle expansion résulterait en un stress financier pour les travailleuses(eurs). En contribuant à un programme qui assure l'indexation intégrale, la transférabilité et la dévolution immédiate des pensions, les travailleuses/eurs auraient la satisfaction de savoir qu'elles/ils participent au meilleur régime qui soit.

Si le gouvernement fédéral doit assumer ses responsabilités envers ses citoyen-ne-s au travail en étendant la portée du RPC, les employeurs privés doivent aussi assumer leurs responsabilités envers leurs employé-e-s. Comment?

La réforme des régimes de pensions des employeurs

1) Les employeurs doivent être encouragés de fournir un régime de pensions à leurs employé-e-s lorsque la majorité des employé-e-s en font la demande. Les employé-e-s à temps plein et les employé-e-s permanent-e-s à temps partiel, ayant accumulé une année de services, doivent participer au régime de l'employeur. Le Compte de pension enregistré (CPE) qui a été proposé pourrait être une formule pratique avec laquelle les employeurs pourraient fournir des pensions de base. Ces régimes de pensions doivent être conformes aux normes minimales décrites dans les recommandations qui suivent.

2) Tous les régimes de pensions de l'employeur doivent prévoir la transférabilité de tous les crédits de pension. Nous pensons que le CPE proposé assurerait que cette exigence soit respectée. Nous recommandons de plus que des prestations aux conjoint-e-s fassent intégralement partie du CPE.

3) Tous les employé-e-s doivent obtenir le droit irrévocable à une pension après l'accumulation de deux années de services et immédiatement après cette échéance, les cotisations salariales et patronales doivent être blocquées. Dans les cas où le CPE sert de base au régime de l'employeur, les cotisations des employé-e-s doivent être dévolues immédiatement après l'accumulation d'une année de services.

4) Tous les crédits et toutes les prestations de pension de chaque employé(e) et pensionné(e) doivent être protégés contre l'augmentation du coût de la vie. Une formule: une législation qui prescrit un taux d'intérêt équitable sur les contributions des employé-e-s, ce taux étant calculé selon le taux minimal de la moyenne des taux d'intérêt appliqués aux obligations d'épargne du gouvernement du Canada au cours des dix dernières années.

5) Des tables unisexes de mortalité doivent être utilisées pour calculer les pensions et autres prestations de retraite, telles les rentes des régimes à cotisations fixées d'avance. La pratique, qui en essence, condamne un sexe parce que sa probabilité moyenne de la vie est meilleure que celle de l'autre sexe est une absurdité cruelle, surtout lorsqu'on considère qu'au départ, les femmes sont dans une situation économique beaucoup plus faible que les hommes.

6) Tous les régimes de pensions de l'employeur doivent être protégés de l'insolvabilité. Le système du CPE pourrait être un moyen d'assurer cette protection.

Le travail au foyer et le soin des enfants: la réalité financière

Les femmes âgées qui vivent maintenant dans la pauvreté sont les victimes d'une société qui prônait que "la place de la femme est au foyer". Ce sont les femmes qui ont cru que si elles élevaient leurs enfants et s'occupaient de leurs familles, elles pourraient compter sur leurs époux pour répondre à leurs besoins financiers et ce, jusqu'à la fin de leurs jours. Ce sont les femmes qui ont survécu à leurs époux ou qui les ont divorcés et n'ont reçu ni crédits de pension ni de prestations de survivant. Ce sont les femmes qui sont tenues de vivre avec moins de $7,000 par an - une récompense honteuse en retour d' une vie de travail et d'amour.

Les femmes continuent de se marier (94%) et d'avoir des enfants (environ 80%); et bon nombre d'entre elles continuent de croire que le mariage est une sécurité absolue - tout ceci à une époque où le mariage devient une démarche de plus en plus risquée. Présentement, quatre mariages sur dix sont annulés par divorce. 68% des femmes sont seules à la fin de leur vie.

Les femmes qui passent leur vie au foyer ne peuvent compter que sur la pension de sécurité de la vieillesse (PSV) et, à condition d'être très pauvres, sur le supplément de revenu garanti (SRG) -- et au Nouveau-Brunswick, 57% des femmes à la retraite sont très pauvres. Si elles survivent à leurs époux, elles ne pourront s'attendre à beaucoup plus puisque moins d'une veuve sur quatre reçoit des prestations régulières de l'employeur de son époux décédé et les prestations de survivant de RPC sont minimes et varient selon les circonstances.

Parce qu'elle ne contribue à aucun régime de pension, la femme au foyer n'est pas admissible à des prestations d'invalidité. Par conséquent, si la femme au foyer tombe malade ou devient invalide, sa famille pourrait envisager de sérieuses difficultés financières - surtout si une aide ménagère est requise.

Après avoir consacré des années à sa famille et à son foyer, la femme au foyer qui divorce ne touche aucun crédit du régime privé de pension de son époux. Quoique le RPC prévoie, depuis janvier 1978, le partage volontaire des crédits de pension en cas de divorce ou de séparation, cette mesure a été un échec complet. A peine 3% des divorcé-e-s en ont profité.

La situation financière de la femme au foyer est manifestement précaire. Financièrement dépendante, elle ne peut, de son propre chef, contribuer directement à un régime de pension pour pourvoir à ses propres besoins de retraite ou pour prévoir, en cas d'invalidité, une protection pour elle-même et pour sa famille. Il est peu probable que l'époux contribue à un régime de pension au nom de son épouse et le gouvernement n'a pas assumé sa responsabilité dans cette affaire. Le système de PSV/SRG ne prévoit aucune prestation additionnelle pour les femmes au foyer à long terme et les femmes au foyer ne peuvent contribuer au RPC. De fait, le Livre vert du gouvernement s'oppose à tout mécanisme qui pourrait permettre aux femmes au foyer de bénéficier de leur propre système de pension.

La question qui revient sans cesse: c'est l'argent -- où allons prendre l'argent? Plusieurs, y compris les auteurs du Livre vert, avancent qu'il n'y a pas d'argent ou qu'il n'y en a pas assez. Mais nous soutenons que les ressources <u>sont là</u> pour assurer aux femmes au foyer une sécurité minimale en reconnaissance et en retour pour le travail qu'elles ont accompli.

Les travailleurs (euses) au foyer, leurs conjoint-e-s et la société pourraient assumer leur responsabilité et assurer collectivement une pension acceptable aux personnes au foyer si le système de pension était réformé de sorte à assurer un partage équitable des ressources destinées aux pensions entre celles/ceux qui les ont méritées.

Comment atteindre cet objectif? Plusieurs mesures s'imposent.

LES MESURES QUI POURRONT DIRECTEMENT AMÉLIORER LA SITUATION DES TRAVAILLEURS(EUSES) AU FOYER A LA RETRAITE

I. Faire du RPC un système universel p.12

II. Le partage de tous les crédits de pension p.17

III. Les prestations conjointes et de survivant p.17

IV. Les prestations de survivant ou de transition après le remariage p.17

V. Divulgation des renseignements relatifs aux régimes de pensions aux membres et à leurs conjoint-e-s. p.17

I. Faire du RPC un système universel

Les personnes au foyer -tout le monde de fait- doivent avoir la chance de participer de leur propre chef à un régime de pensions qui leur assure des prestations de retraite, de transition et d'invalidité. Pourquoi? Parce que chacun(e) est responsable de pourvoir à une partie de ses besoins à la retraite. En choisissant notre carrière ou nos carrières, nous choisissons aussi en quelque sorte notre retraite. En toute justice, ce choix doit être un acte conscient - un choix qui a égard à l'initiative individuelle - un choix qui nous permet de contribuer directement à notre futur financier, à notre pension. C'est pourquoi la société - par le biais d'une réglementation gouvernementale - doit s'assurer que chacun(e) puisse participer sciemment à subvenir en partie à ses besoins de pension.

Un exemple typique

Si les femmes au foyer obtenaient le droit de contribuer à une partie de leur sécurité financière future par exemple, il en coûterait nettement moins cher au gouvernement qui, sinon, devra assumer à lui seul la responsabilité d'un niveau de vie raisonnable pour les travailleurs(euses) au foyer retiré-e-s au moyen de fonds publics provenant d'un budget déjà en déficit - par le biais du système PSV/SRG.

Comment assurer aux femmes au foyer à long terme la possibilité de choisir en connaissance de cause? Comment pourront-elles contribuer à leurs pensions étant donné leur situation de dépendance financière?

Plan d'établissement de pensions

Nous sommes d'avis que la meilleure solution au problème complexe d'assurer des pensions pour les travailleuses/eurs au foyer est de rendre vraiment universel le RPC. Toute personne âgée de 18 à 64 ans serait tenue de contribuer au RPC une cotisation calculée sur la base de 50% du salaire moyen dans l'industrie. Ces contributions seraient effectuées au moyen de crédits d'impôt remboursables remplaçant les exonérations personnelles et de personne mariée.

Pourquoi le RPC?

En créant le RPC en 1966, le gouvernement fédéral a assumé la responsabilité d'aider la plupart des travailleurs rémunérés à établir un système de pensions de base en plus de la PSV. Mais le gouvernement s'est dérobé devant la responsabilité d'aider TOUS/TOUTES les travailleurs(euses) à établir de telles pensions. En stipulant que les contribuables devaient être rémunérés directement, le gouvernement fédéral a tout simplement interdit à des milliers de personnes l'accès à un mécanisme de base avec lequel elles auraient pu assumer leurs propres responsabilités et préparer leur retraite. Le programme de crédits d'impôt proposé pourrait permettre au gouvernement fédéral d'assumer enfin sa pleine responsabilité.

Comme système, le RPC a plusieurs avantages: il assure le droit immédiat à une pension, une pleine transférabilité et une protection contre l'augmentation du coût de la vie.

Déclaration de principes - la base du RPC

Le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick est d'avis que le RPC devrait être fondé sur les principes suivants:

1. L'universalité des bénéfices et des contributions.

2. Assurer un revenu de base au-dessus du seuil de la pauvreté.

3. Encourager l'indépendance économique de tous les individus.

4. Encourager les gens de travailler (en limitant au maximum les empêchements au travail).

5. Aucune discrimination selon l'état civil ou le sexe.

6. Reconnaissance de l'égalité des conjoints dans le mariage.

Les avantages du plan

Les problèmes de définition et de catégorisation des personnes au foyer n'existeraient pas dans un tel plan puisqu'il garantirait une prestation de retraite minimale de base à tous/tes les travailleurs/euses membres de la société, avec ou sans rémunération. Il n'est pas discriminatoire, ni en raison de l'état civil, ni en raison du sexe. A mesure que ce plan approcherait sa date d'échéance dans le RPC, le SRG aurait de moins en moins d'importance, ce qui aurait l'effet de minimiser, sinon d'éliminer, les enquêtes souvent humiliantes sur les moyens de subsistance.

Les répercussions du plan

i) les prestations de survivant.

Nous pensons que le RPC doit être fondé sur le principe du salaire différé. (Le programme de crédits d'impôt proposé pourrait être considéré comme une forme de salaire différé pour ceux/celles qui ne sont pas directement rémunéré-e-s

pour leur travail.) Etant donné que le programme de crédits d'impôt proposé permettrait à chacun(e) d'établir de son propre chef une pension de base dans le cadre du RPC, les prestations de survivant ne seraient plus nécessaires, du moins pour les personnes âgées de 65 ans et plus.

Cependant, nous avons présentement des réserves au sujet de l'élimination des prestations de survivant. Quoique nous ne croyons pas que le RPC devrait être un programme d'assistance sociale comme il l'est en partie maintenant, nous reconnaissons que les prestations de survivant constituent un soutien important pour bon nombre de femmes, surtout parce que la situation économique des femmes est généralement faible et parce que plusieurs d'entre elles sont dépendantes, en raison de leur socialisation.

Nous n'avons pas à ce jour conçu une formule selon laquelle les avantages de la prestation de survivant pourraient être remplacés. Il pourrait y avoir un besoin pour une forme quelconque de prestation de transition. Un tel plan reconnaîtrait, comme il se doit, les prestations de retraite du RPC comme un avoir familial. Ainsi, les contributions de conjoint-e-s décédé-e-s ne seraient pas tout simplement absorbées par le système du RPC. Ces contributions devraient être remboursées à la famille d'une façon ou d'une autre, comme c'est déjà le cas dans les régimes des employeurs.

Le présent système de prestations de survivants devrait être supprimé graduellement afin que les survivant-e-s, qui pour la plupart sont des femmes, ne soient pas désavantagé-e-s.

ii) la clause d'exclusion pour le soin des enfants

Nous notons avec plaisir que le veto opposant la mise en oeuvre de la clause d'exclusion pour le soin des enfants a été levé et le soin des enfants est donc maintenant reconnu en termes monétaires comme contribution à la société. Un parent peut maintenant s'absenter du marché du travail pour s'occuper d' enfants âgés de moins de sept ans sans que la moyenne de ses crédits de pension n'en souffre.

La clause d'exclusion pour le soin des enfants pourrait aussi faire partie du programme de crédits d'impôt. A la retraite, toute personne aurait l'option de soustraire de la moyenne de ses crédits de pension, les crédits de pension acquis dans le cadre du programme de crédits d'impôt pendant qu'elle s'occupait d'enfants âgés de moins de sept ans, si l'inclusion de ces crédits avaient l'effet de réduire sa pension de retraite.

Nous recommandons de plus que la clause d'exclusion pour le soin des enfants s'applique aussi pour le soin des personnes âgées ou des membres invalides de la famille. Ce genre de soin est une contribution sociale qui doit être reconnu par la société. Il en coûte présentement $35,000 par an à l'Etat pour le soin d'une personne âgée ou handicapée dans une institution publique et souvent, il s'agit d'une expérience psychologiquement coûteuse pour les personnes internées. Il est évident qu'en choisissant de s'absenter du marché du travail pour s'occuper d'un membre de la famille au foyer, une personne ne devrait pas avoir à sacrifier des crédits de pension pour avoir accompli un travail humanitaire financièrement avantageux pour la société.

II. Le partage de tous les crédits de pension

Les crédits de retraite du RPC ou des régimes de pensions de l'employeur doivent être reconnus comme un avoir familial commun et doivent donc être automatiquement et obligatoirement partagés également entre les conjoints en cas de divorce, de séparation, de décès ou d'invalidité de l'un ou l'autre conjoint ou lorsque le plus jeune des deux atteint l'âge de 65 ans. Dans les cas de divorce ou de séparation, les conjoints pourraient renoncer à ce droit à condition d'un commun accord et seulement après avoir consulté séparément leurs avocats.

III. Les prestations conjointes et de survivant

Les prestations conjointes et de survivant, qui donnent une prestation de retraite moins élevée pour garantir des pensions de veuves/veufs, doivent être incorporées à tous les régimes de pensions de l'employeur. Les prestations de survivant devraient être versées qu'importe lequel conjoint meurt le premier et devraient être d'au moins 70% de la pension initiale. Les conjoint-e-s auraient le droit de renoncer aux prestations de survivant à conditon que ce soit d'un commun accord écrit et seulement après avoir consulté séparément leurs avocats.

IV Les prestations de survivant ou de transition doivent être maintenues suite au remariage

Une telle disposition reconnaîtrait les prestations de survivant ou de transition pour ce qu'elles sont: une récompense financière attribuée aux conjoint-e-s survivant-e-s pour les sacrifices consentis pendant la vie du couple, afin d'épargner pour la retraite.

V. La divulgation des renseignements relatifs aux régimes de pensions aux membres et à leurs conjoint-e-s.

Nous partageons la position du Comité national d'action sur le statut de la femme (CNA) à savoir que tous les membres et les conjoint-e-s des membres des régimes de pension doivent recevoir "une description de leur régime ainsi qu'un rapport annuel décrivant les modalités d'investissements et le rendement du fonds de pension."

CONCLUSION

Si l'on veut que l'imminente réforme des pensions soit juste et complète, elle devra répondre aux besoins de pension des femmes retraitées d'aujourd'hui, des femmes présentement sur le marché du travail et des femmes au foyer. Etant d'une grande portée, nos propositions répondent à cette exigence; elles garantissent à toute personne un revenu de retraite de base ainsi que des chances égales et justes de se bâtir une pension de subsistance, sinon très suffisante. Afin de réaliser ces objectifs, nos recommandations exigent d'importants changements aux régimes des employeurs, une refonte et une expansion du Régime de pensions du Canada ainsi qu'une révision du système d'impôt sur le revenu. Puisqu'une réforme des pensions qui négligerait de considérer la situation de l'emploi serait vouée à l'échec, nos propositions réclament l'égalisation des situations économiques des femmes et des hommes au moyen du plein accès à une éducation/formation non sexiste; de l'action positive; du salaire égal pour un travail de valeur égale et des services de soutien à la famille, telle la garde de jour et les halte-garderies.

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS DE RÉFORME

LES PROGRAMMES UNIVERSELS

I La réforme de la PSV

- augmenter la PSV jusqu'à 20% du salaire moyen dans l'industrie (son pourcentage initial prévu).

- comme avant 1977: inclure aux programmes PSV/SRG tous/tes les immigrant-e-s qui ont vécu au Canada pendant 10 ans immédiatement avant d'atteindre l'âge de 65 ans. Cette inclusion universelle doit être rétablie étant donné que les immigrantes sont rarement admises aux régimes de pensions de leurs pays d'origine; elles ne doivent pas être doublement défavorisées pour avoir immigré au Canada.

II La réforme du SRG

- augmenter la prestation maximale du SRG de sorte à ce que les versements combinés des PSV/SRG soient au moins équivalents au seuil de pauvreté pour une grande ville tel qu'établi par Statistiques Canada et contrôler de façon continue les systèmes combinés des PSV/SRG afin d'assurer que cette norme de base soit toujours respectée. Quoique le coût de la vie est moins élevé dans les régions rurales, les gens qui y vivent ont beaucoup moins d'accès aux logements subventionnés et à des services adéquats de santé.

(A NOTER: Si les deux programmes ne peuvent être réformés en même temps, la priorité devrait être accordée à la réforme du SRG.)

LE SYSTÈME PUBLIC

III La réforme du RPC

- rendre universel le RPC au moyen d'un programme de crédits d'impôt sur le revenu.
- l'augmentation de la valeur de remplacement des pensions du RPC jusqu'à 50% du salaire moyen dans l'industrie.
- le partage automatique et obligatoire de tous les crédits de pension en cas de divorce, de séparation, de décès ou d'invalidité de l'un ou l'autre conjoint, ou lorsque le plus jeune des conjoints atteint l'âge de 65 ans; dans les cas de séparation ou de divorce, les conjoints pourraient renoncer au droit du partage obligatoire à condition d'un commun accord et seulement après avoir consulté séparément leurs avocats. Cette disposition serait prévue par une clause de renonciation.
- l'implantation d'une prestation de transition et l'élimination graduelle de la prestation de survivant.

PROGRAMMES PARRAINÉS PAR L'EMPLOYEUR

IV La réforme des régimes de pensions de l'employeur

- que tous les employeurs soient encouragés à offrir un régime de retraite à leurs employé-e-s lorsque la majorité des employé-e-s en font la demande. Le système du CPE aiderait à la mise en oeuvre de ces régimes.
- que tous/tes les employé-e-s à temps plein et tous/tes les employés à temps partiel/permanents participent à tous les régimes de pensions existants et/ou aux nouveaux régimes après avoir accumulé une année de services.

- que le partage égal des crédits de pension soit obligatoire et automatique en cas de divorce, de séparation, de décès ou d'invalidité de l'un ou l'autre conjoint, ou lorsque le plus jeune des deux atteint l'âge de 65 ans. Une clause de renonciation permettrait de renoncer à ce droit, à condition que ce soit d'un commun accord des deux conjoints et seulement après avoir consulté séparément leurs avocats.

- que les prestations de survivant continuent d'être versées après le remariage.

- que tous les crédits et prestations de pension soient pleinement transférables.

- que tous les crédits et prestations de pension soient indexés au coût de la vie.

- que la dévolution et le blocage soient en vigueur après l'accumulation de deux années de services.

- que tous les régimes de pension soient protégés de l'insolvabilité, le CPE pouvant peut-être assurer cette protection.

- que seuls des tableaux unisexes de mortalité soient utilisés dans le calcul des prestations de pension.

- que tous les régimes de pension incluent des prestations conjointes et de survivant qui assureront au survivant au moins 70% de la pension initiale. Dans les cas de décès des contribuables avant l'âge de 65 ans, les survivants pourraient choisir entre une

somme forfaitaire ou une pension de retraite basée sur les crédits de pension acquis par le contribuable.

- que tous les assureurs soient tenus de porter à la connaissance des cotisants/pensionnés et leurs conjoints toute information relative au régime, y compris la situation financière du régime et un compte rendu des crédits accumulés de l'employé(e).

V Les travailleurs(euses) au foyer

Les travailleuses au foyer doivent disposer d'un mécanisme leur permettant d'instituer leurs propres pensions. Ceci pourrait se faire au moyen d'un programme de crédits d'impôt sur le revenu tel que nous l'avons recommandé et selon lequel, toute personne âgée de 18 à 64 ans serait tenue de contribuer au RPC une cotisation calculée sur la base de 50% de salaire moyen dans l'industrie. Cette contribution pourrait être effectuée au moyen de crédits d'impôt sur le revenu qui remplaceraient les exonérations personnelles et de personne mariée.

L'ÉCHÉANCIER DE LA RÉFORME

1) Que les recommandations de réforme des PSV/SRG soient implantées immédiatement. La priorité serait la majoration du SRG de sorte à ce que les augmentations soient attribuées aux personnes qui en ont le plus besoin. Les ressources le permettent. Notre humanisme l'exige.

2) Que les recommandations de réforme du RPC soient en vigueur d'ici dix ans.

3) Que le gouvernement fédéral commence dès maintenant à encourager la promulgation de lois provinciales strictes sur les normes de pension dans un avenir très proche - c'est-à-dire des lois qui prescrivent les normes que nous recommandons.

4) Que le gouvernement fédéral commence dès maintenant à encourager les provinces et les territoires à voter des lois prescrivant des programmes d'action positive au sein de leurs fonctions publiques.

5) Que le gouvernement fédéral, avec des mesures d'encouragement d'ordre fiscal et de conformité de contrat, incite tous les employeurs du secteur privé à implanter des programmes d'action positive.

6) Que le gouvernement fédéral commence à inciter dès maintenant les provinces et les territoires à voter des lois sur le salaire égal pour un travail de valeur égale.

7) Que le gouvernement fédéral commence immédiatement à porter à la connaissance du public l'importance de planifier sa retraite, en accentuant la responsabilité de chacun(e) de pourvoir à une partie de son revenu de retraite et en expliquant par quels moyens il/elle peut y arriver tout en donnant les avantages et désavantages de ces divers moyens.

8) Que le gouvernement fédéral commence immédiatement à encourager les ministres provinciaux de l'Education à ajouter, à leurs programmes de sciences familiales et de santé une discussion de nos responsabilités financières et de planification de la retraite:

- le choix de carrières
- le budget (familial et personnel)
- la planification de la retraite et les épargnes
- les divers régimes de pension

PENSION PLANS IN NEW BRUNSWICK

August 01, 1982 to July 31, 1983

Total N.B. Workers Covered	54 035
Male	20 622
Female	11 555
No Sex Breakdown Available	21 858

N.B. Labour Force (July, 1983 Unadjusted)

	Labour Force
Total	327 000
Male	199 000
Female	128 000

Coverage by Public or Private Sector Plans

	Public	Private
Total	32 938	21 097
Male	5 205	15 417
Female	5 997	5 558
No Sex Breakdown Available	21 736	122

PENSION PLANS IN NEW BRUNSWICK

1983

BENEFITS

Death Before Retirement Age

% Workers Covered	Type of Benefit
2,7%	- None
25,1%	- Spouses/Widows/Orphans Benefit
60,5%	- Only a Refund of Employee Contribution
0,1%	- Members of Non-Contributory Plans Receive Refund of All or Part of Employee Contributions
13,2%	- Refund of Employee and All or Part of Employer Benefit

Death After Retirement Age

% Workers Covered	Type of Benefit
2,1%	- None
0,1%	- 36 Month Guarantee if Pensioner Dies Within 3 Years of Retirement, Widow and Dependents Receive a Lump Sum to Cover the Balance of 3 Years
34,9%	- 60 Month Guarantee, as above
0	- 100 Month Guarantee
9,2%	- 120 Month Guarantee
0,1%	- 180 Month Guarantee
4,0%	- Spouse Received All or Part of Deceased's Pension
49,8%	- Spouse Benefit is 50% or More of Pension, if Death Occurs Before or After Retirement
0,2%	- Spouse Benefit is Less Than 50% of Pension

Bibliographie sélective

Ascah, Louis, Poulin-Simon, Lise, "La solution au problème des retraités", Réflexions, no 2, Institut de recherche appliquée sur le travail, 2e trimestre, 1982.

Bryden, Kenneth, "Better Pensions For Canadians", Perception, printemps-été 1983.

Le secrétariat du Comité consultatif sur le Régime de pensions du Canada, Les femmes au foyer et le Régime de pensions du Canada, mars 1983.

Le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, Les femmes et les régimes de retraite: gage de pauvreté, mai 1983.

L'Association canadienne des professeurs d'université, "Unisex Mortality Tables", Ottawa, 1975.

L'Institut canadien des actuaires, Communications de la Conférence nationale sur les pensions, 1981.

Clark, Hart, D., Background Paper on Features of Interest And Concern to Women In the Canadian Retirement Income System, préparé pour le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, octobre 1980.

Collins, Kevin, Women and Pensions, Ottawa: Le Conseil national du bien-être social.

Corbette, Marie, et Dulude, Louise, "Pensions pour la femme au foyer? Un débat", La revue statut de la femme, volume 7, numéro 3, juin 1982.

Coward, Laurence, E., Mercer Handbook of Canadian Pension and Welfare Plans, Toronto: CCH Canadian Limited, 1981.

Département des assurances, Régime de pensions du Canada, Sixième rapport actuariel statutaire, le 31 décembre 1977.

Régime de pensions du Canada, Septième rapport actuariel statutaire, janvier 1981.

Dulude, Louise, Les femmes et la réforme des régimes de pensions, Le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, mars 1981.

Easterbrook, Pamela, La retraite au Nouveau-Brunswick, perspective de la femme, le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick, février 1980.

Le Conseil économique du Canada, Perspectives 2030: l'avenir des régimes de retraite, Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, 1979.

Governement du Canada, De meilleures pensions pour les Canadiens et son supplément, De meilleures pensions pour les Canadiens: la part des femmes, Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, décembre 1982.

Landau, Reva, Les épouses, le travail à la maison et le Régime de pensions du Canada, Étude de l'Association de la femme et le droit pour la Conférence sur la femme au travail: Action positive et avantages parentaux, février 1983.

McEvoy, Maureen, "Green Paper proposals inadequate", Kinesis, mai, 1983.

Le Comité national d'action sur le statut de la femme, La réforme des pensions: la part que veulent les femmes, mars 1983.

Les femmes et les pensions, septembre 1982.

Le Conseil national du bien-être social, Le financement du Régime de pensions du Canada, décembre 1982.

Les femmes et la pauvreté, octobre 1979.

Programme national des conférences régionales sur la question des femmes et des pensions, Synopsis, 1982.

Groupe de travail du N.P.D. sur les femmes âgées au Canada, No Cause for Rejoicing, juin 1983.

Le N.D.P. de l'Ontario, Task Force on Pensions, 1981.

Relais-Femmes et les comités de condition féminine de la C.S.N. et de la F.T.Q., Les femmes et la réforme des régimes de retraite, Université du Québec à Montréal, février 1983.

Le rapport du Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite, Retraite sans douleur, Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, 1979.

Rose-Lizée, Ruth, Women and Pension Reform, paper presented at the colloquium of the McGill Committee for Studies on Aging, janvier 1983.

Shalala, Susan, L'évolution du système de pensions - une réforme en faveur des femmes, le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick, octobre 1981.

Social Planning Council of Metropolitan Toronto, Pensions: Passports to Poverty, avril 1979.

Statistiques Canada, Régimes de pensions au Canada 1980, catalogue 74-401, Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, 1982.

Groupe d'étude sur la politique de revenu de retraite, Le système de revenu de retraite au Canada: Problèmes et possibilités de réforme, (Rapport Lazar), Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, 1980.

Townson, Monica et Dulude, Louise, "La pension pour la femme au foyer. La réponse et la réfutation", La revue statut de la femme, février 1983.

Townson, Monica, Women and Money in the 1980's - - Facing Up to the Crisis, présenté à la Conférence annuelle de l'Institut canadien de recherches pour l'avancement de la femme, novembre 1980.